

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK MUAMALAT
KOTA SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**FAJAR WIJAYA
B100120113**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT BANK MUAMALAT
KOTA SURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

FAJAR WIJAYA
B100120113

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Pembimbing



(Sri Murwanti, S.E, M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MUAMALAT KOTA SURAKARTA

Oleh:

FAJAR WIJAYA
B100120113

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu 21 Januari 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Dewan Penguji:

1. Sri Murwanti, S.E, M.M.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Agus Muqorrobin, MM.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. Sri Padmantyo, MBA.
(Anggota II Dewan Penguji)

(Amurwant)
()
(Ch)
()
(Sri Padmant)
()



Dekan,

(Dr. Triyono)
(Dr. Triyono, SE., M.Si)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 21 Januari 2017

Penulis



FAJAR WIJAYA
B100120113

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MUAMALATKOTA SURAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan desain survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari karyawan pada PT. Bank Muamalat Kota Surakarta. Alat analisis menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda. Hasil temuannya menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of leadership, motivation, work discipline and work environment to employees performance at PT. Bank Muamalat Surakarta. This study uses the survey design, the research took this sample of employees at PT. Bank Muamalat Surakarta. The analysis tool used validity and reliability test, classic assumption test and multiple linear regression analysis. The findings showed that motivation, leadership style, work discipline and the work environment either simultaneously or partially significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Discipline Work, Work Environment *and* Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang di koordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat didefinisikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan di tentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Hariandja (2002) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kepimpinan yang baik akan mendorong atau memberi motivasi kepada organisasi untuk lebih hidup dalam bekerja dan mampu memberikan penghargaan kepada bawahannya, sehingga mereka merasa bermanfaat, mereka akan bekerja dengan loyalitas yang tinggi. Kepimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab pimpinan merupakan panutan dan teladan bagi bawahan.

Motivasi kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasibuan dalam Sunyoto (2013) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan, sebaliknya, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik.

Disiplin menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2004).

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MUAMALAT KOTA SURAKARTA”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan metode riset *conclusive* yang bersifat kausal, yakni mempelajari sebab akibat antar variabel. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer yaitu data langsung yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Muamalat kota surakarta. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Asumsi Klasik, regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov	0,828
Asymp.Sig	0,499
Syarat	> 0,05
Keterangan	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Olahan Primer 2016

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan berdasarkan data dilapangan adalah *asymp.sig* 0,499 yang lebih besar daripada 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	β	t_{hitung}	t_{sig}
Konstan	0,269		
Gaya	0,289	2,857	0,007
Kepemimpinan			
Motivasi Kerja	0,315	2,074	0,045
Disiplin Kerja	0,239	2,241	0,031
Lingkungan Kerja	0,392	2,098	0,043
R	0,878		
R Square	0,771		
F hitung	29,397		
F Sig.	0,000		

Sumber: Data Olahan Primer 2016

Berdasarkan tabel 2 diatas memperlihatkan pada symbol β yang merupakan koefisien dapat dibuat dalam bentuk persamaan regresi berikut ini:

$$KK = 0,269 + 0,289 GK + 0,315 MK + 0,239 DK + 0,392 LK + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien Konstan = 0,269 artinya bahwa ketika Bank Muamalat Surakarta tidak memperhatikan karyawan dalam hal gaya
- kepemimpinannya, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan sebesar 0,269.
- Koefisien Gaya Kepemimpinan bernilai positif artinya apabila perusahaan Bank Muamalat Surakarta memfokuskan pada gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan juga.
- Koefisien Motivasi Kerja bernilai positif artinya apabila perusahaan Bank Muamalat Surakarta memfokuskan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
- Koefisien Disiplin Kerja bernilai positif artinya apabila perusahaan Bank Muamalat Surakarta memfokuskan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
- Koefisien Lingkungan Kerja bernilai positif artinya apabila perusahaan Bank Muamalat Surakarta memfokuskan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil t_{hitung} sebesar 2,857 lebih besar daripada t_{tabel} 2,030 atau nilai signifikan 0,007 lebih kecil daripada *level of significance* 0,05 maka secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2 Variabel Motivasi Kerja

Hasil t_{hitung} sebesar 2,857 lebih besar daripada t_{tabel} 2,030 atau nilai signifikan 0,045 lebih kecil daripada *level of significance* 0,05 maka secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3 Variabel Disiplin Kerja

Hasil t_{hitung} sebesar 2,241 lebih besar daripada t_{tabel} 2,030 atau nilai signifikan 0,031 lebih kecil daripada *level of significance* 0,05 maka secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil t_{hitung} sebesar 2,098 lebih besar daripada t_{tabel} 2,030 atau nilai signifikan 0,043 lebih kecil daripada *level of significance* 0,05 maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini maka dapat ada beberapa kesimpulan yang mampu ditarik sebagai berikut: (1) Adanya pengaruh Gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan pada uji t_{hitung} $2,857 > t_{tabel}$ 2,030 atau nilai signifikansi $0,007 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. (2) Adanya pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan pada uji t_{hitung} $2,074 > t_{tabel}$ 2,030 atau nilai signifikansi $0,045 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. (3) Adanya pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan pada uji t_{hitung} $2,241 > t_{tabel}$ 2,030 atau nilai signifikansi $0,031 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis ketiga yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. (4) Adanya pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini dibuktikan pada uji t_{hitung} $2,098 > t_{tabel}$ 2,030 atau nilai signifikansi $0,043 < \alpha = 0,05$. Jadi Hipotesis keempat yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. (5) Adanya pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan pada uji F_{hitung} $29,397 > F_{tabel}$ 2,67 atau nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis

kelima yang menyatakan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. (6) Pada Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 77,1% dan sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 22,9%.

Bagi Penelitian yang akan datang, supaya menambah variabel yang lain selain variabel yang digunakan ini seperti kemampuan kerja, pendidikannya, budaya organisasi yang mampu mengungkapkan kinerja karyawannya, menambah jumlah data yang digunakan sehingga semakin banyak data digunakan maka akan menunjukkan semakin mampu mengukur gejala yang terjadi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, Menggunakan metode yang lebih baik lagi seperti moderasi, intervening yang akan memberikan focus pemahaman yang lebih dalam mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto. 2013. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam, 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Mulyadi, Rivai. 2009. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, dan Basri, 2005. Performance Appraisal. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Setiawan, Agung. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Journal Ilmu Manajemen. Vol. 1. No. 4.*

Setiawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.